



















- De manière exceptionnelle, ce délai peut être réduit afin de permettre la mise en APLD des salariés concernés ;
- Ce délai est applicable uniquement pour les changements de calendrier de travail au titre du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés sont informés dans la foulée.

## 5. Indemnisation des salariés en APLD

---

En cas de conclusion d'un nouvel accord collectif dit « contrat de solidarité et d'avenir » (CSA 3), celui-ci s'appliquera à toutes les entités concernées par le présent accord, pendant tout le temps où durera le recours à l'APLD prévu dans le cadre du présent accord.

## 6. Engagements pris en matière d'emploi et de formation professionnelle

---

En contrepartie du recours à l'APLD, les directions de chaque établissement et filiale concernées s'engagent à :

- Ne procéder à aucun licenciement pour motif économique, dit contraint, pendant la durée du bénéfice de l'APLD pour tous les salariés concernés par la mesure ;
- Concernant les engagements pris en matière de formation professionnelle :

Les parties réaffirment que face à la baisse de charge dans certains métiers, lorsque l'APLD doit être initiée, d'en faire un levier au service de la transformation des métiers. L'APLD est une opportunité pour permettre de :

- o Dégager du temps afin que les salariés puissent se former,
- o Sur des compétences nécessaires,
- o Via des formations potentiellement longues, voire certifiantes ou diplômantes.

Ce faisant, le temps consacré à la formation professionnelle, de toute nature, organisée par l'entreprise et à sa demande, sur le temps chômé est rémunéré à 100%, accessoires compris. Par ailleurs, l'acquisition des droits à congés et repos de toute nature est dans cette situation maintenue, sans contribution.

Ces engagements sont applicables pendant la durée d'application prévue au point 2 ci-dessus et font l'objet d'un suivi conformément aux dispositions du point 7 ci-dessous.

## 7. Modalités de suivi prévues auprès des CSE concernés et des organisations syndicales signataires

---

Au niveau de chaque entité, une information des CSE concernés a lieu au minimum tous les mois selon les mêmes indicateurs suivants :

- Volumes d'heures d'APLD déclarées et nombre de salariés concernés,
- Nombre de salariés « en exception »,
- Respect des engagements pris en matière de maintien dans l'emploi,
- Suivi des formations réalisées pendant l'APLD.

Afin d'avoir un suivi au niveau Groupe de la mise en œuvre de l'APLD prévue dans le cadre du présent accord, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'une commission centrale d'application.

Cette commission est composée de 3 représentants par OS signataire et se réunit tous les 6 mois (au même moment que la commission de l'accord CSA 3, en cas de conclusion de ce dernier). En tant que de besoin, des réunions complémentaires pourront être organisées.

Dans ce cadre, les parties prenantes échangent sur la mise en œuvre du dispositif et suivent son déploiement, avec une vision par établissement/entreprise, selon les mêmes indicateurs que ceux présentés dans les CSE.

## ARTICLE 3 – DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES

### 1. Publicité, adhésion et révision

---

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord, et qui n'en est pas signataire, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du texte.

### 2. Modalités de révision

---

Pendant sa durée d'application, ce texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (*articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du code du travail, à la date de conclusion du présent accord*).

Toute demande de révision doit être notifiée à chacune des parties signataires et adhérentes, et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée.

Au plus tard dans un délai de trois mois, la direction organise une réunion avec l'ensemble des OSR en vue de négocier un éventuel avenant de révision.

Par ailleurs, les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

### **3. Notification, dépôt légal et publicité**

---

Le présent accord est déposé dans les formes requises à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes des Hauts-de-Seine par Renault s.a.s..

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 18 février 2022

**Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de Renault s.a.s. et de certaines filiales industrielles du Groupe Renault**

ENTRE

**RENAULT s.a.s. et les filiales industrielles suivantes : ACI Villeurbanne, Société des Automobiles Alpine, Sofrastock International, Sovab, et Renault Electricity**

Représentées par M. Maximilien FLEURY  
Directeur des Ressources Humaines France

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Jean-François NANDA

Jean-François NANDA

C.G.T.

représentée par M. Jean-François PIBOULEAU

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Guillaume RIBEYRE

FO

Représentée par Mme Mariette RIH

*PO Cyril Meziere*

*Mariette RIH*